

四天王寺大学紀要 第63号 (2017年3月)

保育実践現場と保育者養成の共働の試み — 新任保育者の育ちを支えるために —

Trial of Collaboration between Nursery school and Child Care Training
— To support the growth of new nursery teacher

長 谷 範 子
Noriko HASE

本研究では、保育所の現状と保育所における新任保育者の不安を保育者養成校の教員の保育への関与観察からとらえた。保育所の困難な現状や新任保育者の育ちにくさを超えて、新任保育者が保育を通じた成長に向かうためのOJTの在り方を保育所の園長、主任との情報共有、検討を経て関与観察と保育カンファレンスとして設定、試行した。同時に、経験を重ねた保育者との面談も踏まえ考察した結果、新任保育者の育ちを支えるためには保育者間の相互性の創造が必要であることが明らかとなった。

さらに、保育者の相互性を創造するためには、経験を重ねた保育者からの意図的なかわりが期待されるが、今日の保育を取り巻く状況が大きく変化する中で、相互性の創造については多くの課題があることも明らかとなった。

キーワード：新任保育者、保育者の育ち、OJT、相互性、共働

はじめに—問題の所在と研究の目的

今日、多くの保育所が「待機児童解消」、「保育士確保」等の問題を抱え、それら課題への対応として入所定員の弾力化、短時間非正規保育者による保育者補充を実施せざるを得ない状況となっており、保育所における非正規率は高い。2011年度の非正規率の平均は、公営では非正規保育士の割合が53.5%、私営では38.9%である。加えて、非正規の平均勤続年数は1.4年である¹⁾。そのような中で、各保育所は保育者確保競争を経て毎年新任保育者を迎えるが、保育者の離職率も2011年度で10.3%（民間保育所12%）と高いことが課題となっている²⁾。離職の理由としては、他職種と比べて賃金が低いことが問題とされている³⁾が、保育者の職場の改善に関する希望調査では、労働条件の次に20.3%の保育者が職員間のコミュニケーションをあげている⁴⁾。実際、新卒者については、職場の人間関係による疲弊が多く見受けられる。例えば、ある保育者養成校の新卒者の4月当初の担任状況は、複数担任である乳児クラスの担当者であるという点においての変化はないが、複数担任保育者の構成が変化している。正規採用の常勤保育者であるベテラン保育者との複数担任から、非正規短時間保育者が複数いる中で唯一の正規保育者という構成での担任である。新任保育者がそのような職員構成の中で保育をすると

いう状況は不安が大きく、負担感もまた大きい。

一方、園長や主任といった運営管理をする立場においても保育者の確保及びその育成は喫緊の課題であるが、保育所全体として正規保育の者の人数が限られている中で、保育者の配置の工夫にも限界があり、非正規短時間保育者の中で不安を抱えながら保育する新任保育者を日常的に支援する必要は承知しつつ、支援体制を作り出すことに困難を感じている。

このような中で、十分な支援と身近に保育者モデルがないまま、新任期にある保育者はクラスの主担任として日常の保育、保育計画の作成、保護者対応に取り組まなければならない状況にあり、これもまた保育者の不安、負担感を増大させる要因となる。

保育者は保育を通して子どもの発達を援助する役割を担う専門職である。そして同時に、保育者自身もまた日々の保育を通して保育者としての専門性を高めていくという、保育者としての発達の途上にある。保育の場における子どもと保育者の発達は、子ども同士、また子どもと保育者、保育者間の相互に主体的な関係の中で遂げられる⁵⁾ものであることから、前述のように多くの保育者が「保育者間のコミュニケーション」を課題とし、新任保育者が不安や負担感を抱える現状は、保育の場における子どもと保育者双方の発達の危機ともとらえられる。このような危機を克服していくためには、子ども同士、子どもと保育者、保育者同士等、保育の場にかかわる人々の相互に主体的な関係に基づいた信頼、共働の保育の場を作ることが最優先の課題であると考ええる。

そこで本研究では、待機児童解消施策等に伴う保育の場の変化の事実を保育の関与観察からとらえるとともに、関与観察を踏まえた新任保育者との保育のカンファレンスをOJTとして試行的に行い、新任保育者を支えるための保育実践現場と保育者養成の協働の在り様についてその課題を明らかにする。

1. 保育の場の変容

「待機児童解消」のための受け入れ定員の弾力化により、増加された子どもに対する配置基準に応じた保育者の確保は、児童福祉施設最低基準に基づいて細かく計算され、保育者が配置される。その結果、特に乳児における集団の規模を考慮すると、一つの例ではあるが図1のような対応をすることとなる。

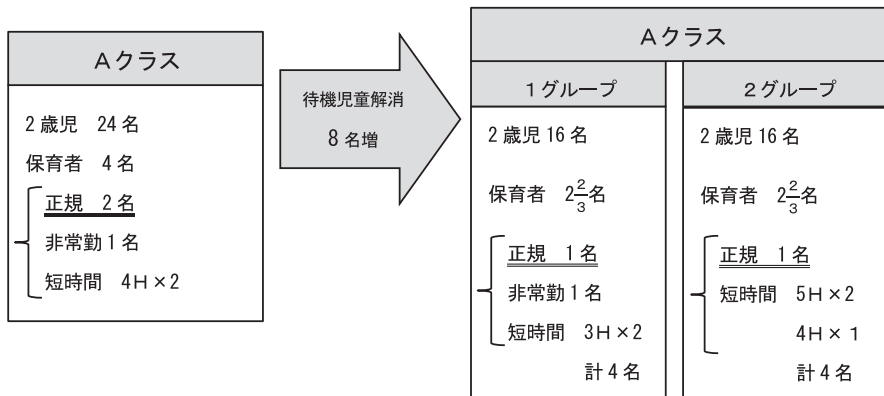


図1 待機児童解消のための定員増によるクラス編成への配慮

（1例：児童福祉施設最低基準に基づき筆者作成）

図1のように、保育所の非正規率を勘案すると、2歳児24名に対する保育者4名の配置基準の中で、正規の保育者は少なくとも2名を配置することが可能であり、新任保育者がAクラスの担任として配置された場合には、1名の正規採用の保育経験を重ねた常勤の保育者、1名の保育経験がある常勤的非常勤の保育者等と共にクラスを担当することができる。それに対し、待機児童対策として8名の2歳児が増員された場合、2歳児にとって32名の集団規模は大き過ぎるため、2グループに分ける措置が取られる。その場合、正規の保育者はそれぞれが2つのグループを担当することとなり、新任保育者は正規保育者としては自身のみで、ともにグループを担当する保育者は良くて常勤的非常勤の保育者と短時間で入れ替わる非常勤保育者となり、グループを主になり担当する保育者としてスタートしなければならないこととなっていることが多いのである。人員については保育者の増加により対応できる一方で、保育室は子どもの増加に即応できるわけではない。そこで、1つの保育室をパーティションで区切った保育となることが多く、空間的に余裕がない中での保育となることは必至である。活動的になってくる2歳児の保育を狭い空間で行うことはトラブルの発生リスクが高まり落ち着かない状況となる。事前に時間をかけて検討が可能な指導計画については、先輩の正規の保育者に指導を受けながら、またリードされながら作成することができるが、集団保育を行いながらトラブルへの対応をしなければならない状況が多発する日常の保育は、新任保育者にとっては対応が難しい課題であり、即時的に先輩保育士の指導を受けることは出来ない状況は保育者としての学びの機会の減少ととらえることができる。これは、保護者への対応の方法についての学びにおいても同様である。また、非常勤の保育者との関係においても、年齢的には年上であり、かつて保育者として勤務の経験や、子育ての経験があることが多い非常勤の保育者への遠慮と、新任保育者として自信を持つことができない保育を見られている緊張感や不安を抱えながら新任保育士は保育しなければならない。

以上のように、待機児童解消による定員の増加は保育の内容はもちろん、新任保育者の保育者としての育ちにも大きく影響を及ぼすことになる。

2. 新任保育者の育ちにくさとOJTの検討と試行実施

以上のように、保育の場が変化せざるを得ない社会状況の変化の中で、保育所の管理運営をする園長や主任、経験を重ねた保育者もまた、新任保育者とのコミュニケーションの取り辛さ、新任保育者による質問等のアプローチの少なさに課題を感じていることを、保育実習訪問等の実践現場でのかかわりの中で聞くことが多い。新任保育者が日々の保育や保護者対応にストレスを感じている様子から個別面談の必要性を思いながら、多忙な業務に追われ、なかなか聞かないとも聞く。新任保育者が保育所で園長や主任の上司、経験豊富な先輩の保育士に自らアプローチすることを遠慮している状況もあり、精神的な不安定さを抱える新任保育者も目立ち始めているということである。

一方、新任保育者にとって保育者養成課程でかかわった保育実習担当の教員に対しては、学生時代の保育実習にまつわる指導等を通して個別にかかわった経験をすでに持っている。そのため、初任期の不安や混乱は養成校の教員に対しては主体的に発信してくることが多い。保育実習や実地研究科目を通して個別のかかわりがある養成校の教員が、卒業生からの相談場で得られる保育所の情報も含みながら、新任保育者のかかわり方に戸惑いを持つ保育所の園長、主任等と協働して研修の在り方、内容を検討、実施することは、保育所の運営管理者、経験を重ねた保育者、中堅保育者、新任保育者それぞれの研修ニーズをとらえることができ、日々の保育実践につながる研修の可能性が期待されると考えた。そこで、保育所の運営管理者である園長、主任と、保育実習や実地研究科目、また就職でかかわりを持つ機会が多い保育者養成校の教員が協働し、特に新任保育者の育成を目的としたOJTの内容と方法を検討することとした。

(1) A保育園における保育実践現場と保育者養成教員の協働によるOJTの具体的検討

A保育園は政令指定都市周辺市の住宅地に位置する保育園である。前の図1で検討したように、今日の保育現場において保育の経験が浅い初任期の保育者が、非常勤の短時間保育者とクラス担任に就く状況は避けがたい。A保育園の場合、保育園とともに、子育て支援センターや学童保育所を併設し、一時保育のニーズも高いことから、A保育園における経験を重ねた保育者の多分野で必要であり、その結果、新任、2年目等、経験が浅い保育者と非常勤の短時間保育者という担任の構成が避けてがたくなっている。そのような状況の中で、園長、主任保育者は経験の浅い保育者の育ちが十分ではないこと、その原因の一つとしてクラス、もしくはグループ単位の保育が展開される中で、保育者同士のコミュニケーションが十分に取れていないこと、日々の保育の一つ一つの場面をとらえての保育の助言や指導が不十分であることをとらえ、研修課題と考えていた。しかし、そのように課題が見えながらも個別面談や研修の時間の確保は困難であることから、養成校の教員とともにOJTの内容と方法を検討する中で、新たなOJTの方法として、養成校の教員が保育への関与観察を行い、具体的な保育場面に即した保育場面をとらえた保育方法の研修を当日のうちにいうOJTを試行することとした。なお、研修当日の保育の内容については、保育指導案の提供を受け、あらかじめ保育のねらい等の確認を行ったうえで実施した。

(2) 養成校教員の保育への関与観察と気づき

① 参与型観察の実施

試行実施は、正規保育者2名（1年目1名、2年目1名）と6名の非常勤短時間保育者の計8名で31名の2歳児を担任するクラスから始めることとした。正規保育者が2名とも経験が浅く、園長、主任が指導計画の作成をはじめ、子どもとのかかわりについても課題があると考えていたからである。2歳児クラスは、状況としては先の図1に似たグループ分けで保育をしている。参与型観察の当日はプールあそびをしており、2年目の正規保育者がプールに入ってリーダーとして子どもの保育を行い、そのほかの保育者はプールの周囲から子どもの個別対応や、プールに入ることができない子どもへの対応をしていた。プールあそびでは、用意された様々な容器で水をすくったり、保育者や友だちにかけてりする子どもがいる一方、水が顔にかかることが不安であったり、プールの中に入ることを怖がる子どももいて、個人差が大きい。養成教員が用意しておいた様々な色の水風船をプールの中に入れると、水風船を集めたり、水風船を握ると水が飛び出すことに気付いて次々と水風船をつぶしたりするなど、様々な反応が見られた。プールあそびのあとは、プールから上がり、シャワー、体拭き、排泄、衣服の着用、水分補給、食事の準備と慌ただしい時間であるが、短時間保育者の連携が取れた流れ作業的なかわりで、子どもはスムーズにそれぞれの行為をしてもらい、もしくは自分でできる部分は自分で行っていた。関与観察は保育補助として終始子どもとのかかわりながら実施し、昼食半ばまで実施した。

② 関与観察からの気づき

保育の参与型観察から、多くの短時間保育士が多くの子どもの生活場面にかかわる中で、例えばシャワー担当、体拭き担当、トイレでの見守り担当と役割を分担することをつなぎながら保育をする流れができており、一定の時間を見通しながら進めていくいわば作業になっていると思われた。子どものからだを拭きながら「プールは面白かったね」「お水がかかったら嫌なの?」「水着はタオルで巻き巻きおすしにしてビーチバッグに入れてください!」などの保育者（養成校教員）の言葉かけにより「気持ちよかった〜」「お顔にかかるの嫌い…」「おすしやって〜。どへ〜。おすし食べたことある〜」などと多くの言葉が返ってきたが、リーダーの保育士は多くの子どもたちの全体を見ながら滞りなく保育を進めることに懸命に取り組み、補助をする非常勤の保育士も懸命にサポートする、そのような関係性の中で一人ひとりの子どもとゆっくり話をしながらかかわる余裕を持つのは困難であるように思われた。2歳児が、自我の芽生えと共に身辺自立に向かって多くの動作が自分自身でできるようになり、その動作と言葉が一致する中で語彙が目覚ましく増えていく時期であることを考えると、言葉のやり取りが少ない保育者のかかわりには課題があると考えざるを得ない。

また、本研究で取り上げた関与観察とは別に、A保育園の経験が浅い保育者のクラスにおける関与観察においても保育者の言葉かけが少ないことが観察されたが、その点について保育者から「(言葉かけの頻度は) こんなものだと思っていて、違和感はなかった」という発言があった。

これまでも、保育者となった卒業生から、「保育する中で他の保育者と話をすることがあまりない。」「先輩保育者と共に保育をしながら、指導をしていただく機会が少ない。」「先輩保育者に質問をする機会がない。」といった相談を受けることがあったが、複数担任で共にクラスを担当しながらなぜそのような状況が起こることが全くイメージができず、それは卒業生の積極性が足りないからではないか、と単純に考えがちであった。

しかしながら、本研究における関与観察を経て、今日の保育の場が作業化せざるを得ない状況となっており、その中で子どもの発達を見据えた保育の共働が作り出しにくいのだということに気づくこととなった。

(3) 面談および保育カンファレンスの試行実施

午前中の保育における関与観察を行った当日の午後、子どもたちの午睡時間を利用し正規の担任保育者2名と面談および保育場面をとらえたカンファレンスの研修を行った。できるだけ日常の保育の中で感じていること、不安に思っていることなどを率直に表現することができるよう、面談は研修担当者として担任保育者のみで行い、研修担当者、保育者の双方が提出することとした。研修担当者も報告書を園長に提出することは面談の初めに確認した。日常の保育の中で、困っていること、不安に思っていることからたずねると、

「遊びのレパートリーが少なく、先輩の先生のように楽しい遊びを思いつかない」「リーダーとして保育を行っていく中で、自分より年上の、子どもとかかわってきた経験も豊富な非常勤の保育者に対して、要望を伝えてもいいのか迷う」「経験が豊富な非常勤の先生たちから見ると、自分自身の保育を歯がゆく思いながら見られているのではないか、と思ってしまう」

といったことが語られた。

それに対し、保育を行っていくときに、指導案を作成したリーダーが中心となって保育を進めていくことは当然であり、指導案を核にしながら、共働して保育は展開されていくものであることを再確認する。また、2歳児の発達のポイントを共に確認し、子どもの発達援助の視点からカンファレンスをおこない、保育の内容や保育者の意図を含んだ言葉かけについて研修する。また、クラスの関わる保育者の立場の違いから生み出されている保育の作業化の側面を課題として担任保育者と共有し、月別指導計画（月案）の作成を保育の共働を作り出す機会とすることを提案する。月案の書式の変更については事前に園長、主任と検討し、合意を作成しており、月案を作成する際の出発点である「現在の子どもの姿」をとらえ、言葉にして共有する時間を持つことを、共働の保育につなぐ道筋を主導することをOJTの内容として伝えることとした。

約1時間の研修であったが、時間とともに安心して言葉が発せられる雰囲気となり、表情も和らいでいった。保育が保育者の共働によって行われるものであり、一人で悩まなくてもいいのだということを伝えると、「リーダーだから、だれにも頼っては駄目だ、頑張らなくてはと強く思っていました」との発言があった。プールあそびを子どもとする中でも、自分自身が水の中に寝そべって子どもと遊ぶことは全く思いつかず、「子どもたちみんなを見ていなければならないと考えていました」ということであった。子どもたちが水風船を見てとてもうれしそ

うにしているのを見て、『子どもがこんな嬉しそうな顔をする保育の内容、遊びは何か』と考えたらしいのだと思いました」との言葉も聞かれた。

以上のような午前中の保育の関与観察と、午後の年齢発達のポイントの捉えと関与観察からの気づきを踏まえた保育実践についてのカンファレンスを1セットとして、他クラスへのOJTも実施した。

3. OJTの試行実施と研修報告の園長、主任との共有から明らかになった課題

(1) 保育者モデルの不在とそこから導かれる課題

保育への関与観察と園長、主任との情報共有から、保育を主導的にする展開する経験の浅い初任保育者と、保育補助に徹する経験ある非常勤保育士との構図の中で、正規保育者が非常勤保育者に対して要望を伝えるに感じているのと同様に、非常勤保育者も、「非常勤の立場で正規の保育者にアドバイスをしてもよいものだろうか」と困惑や迷いがあることがわかった。また、新任保育者と経験を重ねた保育者との関係も、新任保育者は忙しそうな先輩の保育者の様子をとらえ「一言声をかけてくれたら手伝うことができるのに…」と考える一方で、先輩の保育士は、「繰り返し手伝ってほしいと言われるのは嫌だろうから、一回頼んだら2回目からは状況を察して手伝ってほしい」と考えていることがわかった。初任時に経験を重ねた保育者と一緒にクラスを担当する中では、同じ保育場面を共有する中でのコミュニケーションを比較的無理なく重ねていくことが可能であると考えられるが、今日の担任状況の中で、クラスを超えて日常的にかかわる機会が少ない中、場面の共有をもとに直接話をすれば理解できることが、日常的なかかわりが少ない中で、すれ違ったままになっていることも多いのだと予測される。そうだとするならば、意図的に保育者同士をつなぐことが課題の一つであり、主任等が意識してその役割を担うと同時に、運動会や発表会等の行事への取り組みの機会に、共働を作り出すことに意識して取り組むことも求められるであろう。

また、保育者の役割分担による保育の作業化は、保育者間の言葉のやり取りはもちろん、子どもに対する言葉かけも少なくなっている。生活が、毎日繰り返されるルーティンとして淡々と時間とともに過ぎていく不自然さを感じた。何でもやってみたい、確かめてみたい好奇心に満ちた子どもたちが、静かに過ごしている。言葉のやり取りが少ない乳児クラスの担任保育者に、保育者がそれぞれ黙って子どもにご飯を食べさせている空間は居辛さを感じないのか尋ねたところ、「保育はこんなものだと思っていました」との返答であった。「先生（参与型観察者）が子どもに話しかけると、子どもがいっぱいおしゃべりをしていて、こんなにしゃべるのだと驚きました。食事のときにお話をしてもいいのだと思いました。」ということであった。新任保育者の時期に、保育者モデルが存在しないことの課題が明らかになったと思われる。

(2) 経験の浅い保育者の不安、困惑とそこから導かれる課題

保育士との面談から、養成校で保育について学んできたにもかかわらず、遊びのレパートリーが少ないと感じており、保育の計画はなんとか作成できても、それを保育実践として展開することについて自信がないことがうかがえた。さらに、面談において保育を真似てみたい先輩保

育士がいるかどうか尋ねたところ、「〇〇先生」と固有名詞は出てくるのだが、「自分には真似をする力はない」「保育の方法について質問してみたいが、忙しそうだからやめておこう」と考えていることも明らかになった。一方真似したいと思われているベテラン保育士に新任保育者の思いを伝え、と、「まさか…、そんなそぶりは全く感じないし、どちらかというと避けているのかと感じていた」という認識であった。経験の浅い保育者が、自分の保育と保育者としての自分自身に自信を持つことができないまま、他の保育者の評価を気にしながら日々の保育に追われている現状が明らかになったと同時に、そのような状況の中でどのように意図的にコミュニケーションを取るのかということが課題といえるであろう。

4. 総合考察～新任保育者の育ちを支える相互性の創造の視点から～

保育所における保育は、0歳から6歳という発達の初期にある子どもを対象とし、生活と遊びを通して生涯にわたる人格形成の基礎を培うものである。子育てを取り巻く環境が大きく変化し、家庭や地域における子育てが困難になっているとされる今日、保育所における保育は、子どもの発達にとって必要な人的、物的環境について、環境の変化を補うことも含んで、今まで以上に多くの課題に取り組まなければならないことになる。子育て家庭を取り巻く環境の変化に伴い、かつては親子関係や家族関係、地域の中で経験し、発達の支えとなっていたことが十分に発揮、提供されていないとすれば、それは保育の中で補っていく必要があるということである。特に、今日の核家族化、労働時間の長時間化による保育時間の長時間化、スマホ等の情報端末ツールの普及等により、親子が様々な経験を共にする時間は確かに減少している。例えば、かつては0歳児の9割は家庭で母親と共に過ごしているとされていたが、平成26年の国民基礎生活調査では、0歳児を持つ母親の39.7%、1歳児を持つ母親の48.1%、2歳児を持つ母親の55%が何らかの形で仕事を持っているという⁶⁾ことである。この結果からは、日本に強く根付いていた「3歳児神話」を超えて、女性の労働力が必要とされ、活用されていること、もしくは女性が働かざるを得ない状況にあることがわかる。

一方、子どもの発達が人的、物的環境との相互作用によってなされていくこと、子どもの人格形成にかかわる自己の発達が他者とのかかわりの中で発達する⁷⁾こともまた事実であり、人格形成、自己の発達がなされる発達の初期に子どもが過ごす保育所における人的、物的環境はそれらを見通しながら構成されなければならない。

今日、子どもたちの発達の姿の変化とされる「基本的な生活習慣や態度が身に付いていない」「他者とのかかわりが苦手である」「自制心や耐性、規範意識が十分に育っていない」「その知識は断片的で受け身的なものが多く、学びに対する意欲や関心が低い」⁸⁾等の内容は、幼児期にすでに「自律」と「自立」を通して主体的な態度が求められていることを示している。また、平成29年度の幼稚園教育要領の改訂に先立ち発表された「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」⁹⁾からは、保育所保育指針、幼稚園教育要領においても教育・5領域のねらいから、子どもが自ら主体的に環境にかかわり、環境との相互作用の中で主体的に学ぶ姿が期待されている。

そのような姿を目指し、環境構成を通して子どもに働きかけることが保育者の役割であるとともに、保育の場における影響力の大きい人的環境そのものであるのが保育者である。そのよ

うな役割を担う新任の保育者が、保育者である自分自身に自信を持つことができず、かつ先輩保育者との関係性に不安や困難を感じているとしたら、それは保育の場であって、相互主体的な関係の中で発達を遂げていく⁵⁾子どもの発達の危機であるともいえる。

周囲の評価の視線に不安を抱き、それを逃れるかのように身体を固くして保育に懸命になっている新任保育者にとっては、保育そのものが相互主体的な関係の中で子ども、保育者ともに発達を遂げる未来ある楽しい営みにはなりえない。

そこで、現状を改善するために必要なことは、経験を重ねた保育者により主導される相互性の創造ではないかと考える。

保育実践の場における今日の困難と、研修の試行から明らかになった問題点を改善していくためには、保育者間の経験や立場を超えた相互性の発揮が必要であると考えます。相互性は相互主体性、共働を含んでおり、保育者における相互性の発揮は、子どもとの相互主体性においてもモデルとなりうるものであると考えられる。それはすなわち、保育者と子どもとの相互主体性の発揮にもつながり、保育の場における子どもの発達と保育者としての育ちを可能とするものとして有効であり、保育者の相互性の創造は新任保育者の育ちも支えるのだと言えるのである。

5. 保育者の相互性構築の課題

現在、保育を巡る環境は人的にも物的にも厳しく、時間的にも、空間的にも余裕がないのが現実であるが、その中においても子どもの発達を支えていくのが保育者の役割である。また、発達の初期にある子どもと、家庭と仕事と子育てを自身の生活に取り込んだばかりの大きな生活の変化を経験している保護者を対象とした保育の場で、相互主体的な関係を作り出すことをリードしなければならないのは保育者であろう。それは、新任保育者、ベテラン保育者にかかわらず、共に求められる役割なのである。

しかしながら、現在のように集団が肥大化する中では、子ども一人ひとりの行動を観察し、一人ひとりの自己のありようを見つめ、その発達を援助し、または見守るといったゆっくりと時間をかけた相互主体性に裏付けられたかかわりを作り出すのは困難である。困難ではあるが、それをしなければならないのが保育者の役割であるとしたら、研修で明らかになった不安と困惑の中で保育実践に取り組む新任保育者の育ちを支えるようとするベテラン保育者のかかわりの方法こそが、子どもの育ちを支える保育者のモデルとなる。

現在の保育の場における保育者の関係性の中で相互性を作り出すことは容易ではないが、今回のOJTの試行を通して、一つは、保育計画というツールがあるのではないかということが示唆されたと考える。保育計画という一つの媒体を囲んで、相互性が発揮され、保育の共働が作り出す可能性がある。

もう一点は、行事というツールである。保育実践において、ややもすると慣習的に行事がとられ、保育者の負担感の中で行事が行われがちな側面もある。しかしながら、行事は保護者も参加するイベントであり、その取り組みの中で同僚性を発揮し、行事において保育者が共働する姿を通し、保護者の信頼にもつなぐことができる。本研究では取り上げてこなかったが、

新任保育者の保護者対応にかかわる負担感も新任保育者の自信と深くかかわるものであり、ひいては保育者としての育ちにも影響する。保育者の共働を作り出しやすい行事に対する取り組みを相互性構築のカギとすることは有効であると考ええる。

さらにもう一点考えられるのは、保育実践における出来事のプロセスを保育者間で再検討し、その意味をとらえなおすカンファレンスが必要ではないかと考えている。保育者として、子どもとのかかわりにおいて等、実践のプロセスを共有し、相互性の中で再体験、もしくは意味付けのし直しをすることは、保育の共働を作り出すために有効な方法ではないかと考える。

本研究のOJTにおいては保育者養成教員主導のカンファレンスであったが、保育実践のプロセスについてのカンファレンスへの取り組みは検討されるべき課題である。

最後に、本研究では新任保育者の育ちに焦点を当ててきたが、保育所は、子どもの生活の場である。子どもが中心に据えられ、その発達を見守られる場でなければならない。その発達は身体発達、生活スキルの取得など、目に見えて著しい側面から、就学前の子どもの発達は急速であるとされるし、またそうでなければならないというイメージが強いように思われる。しかしながら、発達の初期にある主体としての子どもの発達が、特に周囲の大人に依存し、共感され、その関係を繰り返しながらゆっくりと時間をかけて確かなものになっていくことを考えるとき、時間的、空間的、人的に余裕を作り出すことが困難な現在の保育の場は、子どもの主体としての発達を妨げる環境と言わざるを得ない。その中で、その不適切ともいえる環境を超えて、子どもの育ちを支えるのが保育者である。

そして、保育所にかかわる人々は、子どもはもちろん、保護者は親として、保育士は保育者としてそれぞれの主体としての発達途上にあるととらえることができる。そうであるなら、それら発達もまた、依存を認められ、共感されながらゆっくりと確かなものとなっていくことが認められなければならない。特に新任保育者においては、評価の目におののくのではなく、依存を認められ、共感され、その中で自身の主体としての発達、すなわち支えられ見守られながら変化を遂げていく心地よさを直接に経験することを経て、主体としての子ども、主体としての保護者の発達を支える役割を果たすことができると考える。

保育者不足が社会問題となっている昨今、もちろん専門職としての社会的評価は高まらなければならないが、それに加え、保育者を目指すものの主体としての発達が支えられ、保育者としての発達の初期にあってはその主体が大きく揺らぎながらも保育者の相互性によって支えられる、そのような経験がなければ、子どもの発達を支える困難を超えてゆくことは難しいと思われる。その点においては、養成校で学生を支え、初任保育者を研修という形で支える保育者養成教員の質についても、改めて問われなければならないと考える。

保育の場は、発達の初期にあって、生存という点において、文字通り他者に依存せざるを得ない乳幼児が生活する場である。そしてまた保育の場は子どもを中心とした生活と遊びの場である。哲学者マーサ・C・ヌスパウムは遊びについて、「弱さと驚きの体験が、不安にではなく、好奇心と思いやりを巡らせること」につながるのだとする⁹⁾。すべてが経済成長を目的とした経済効率の視点で考えられているかのように見える今日、保育の場は経済効率ではない別の価値を作り出し、それを示す可能性を持つ場であるといえる。その価値は、人にかかわる価値で

あり、安全・安心な人と人との相互性に基づく価値でなければならない。保育所は、そのような価値が共有される相互性に裏付けられた共働の場であり、その中でそこにかかわるすべての人の発達が確かなものになると考える。

参考文献・引用文献

- 1) 全国保育協議会 平成25年 全国の保育所実態調査報告書
- 2) 厚生労働省統計情報部 平成25年 社会福祉施設等調査
- 3) 厚生労働省 2015 賃金構造基本統計調査
- 4) 東京都保健福祉局 2014 東京都保育士実態調査報告書
- 5) 鯨岡 峻著 2006「ひとがひとをわかるということ 問主観性と相互主体性」ミネルヴァ書房
- 6) 厚生労働省 平成26年 国民生活基礎調査
- 7) ピエール・ジャネ著, 関 計夫訳 1955「人格の心理的発達」
- 8) 文部科学省 教育課程部会幼児教育部会 2016 「幼児期の終わりまでに育ってほしい幼児の具体的な姿(たたき台)」
- 9) マーサ・C・ヌスバウム著 小沢自然、小野正嗣訳 2013「経済成長がすべてか？」岩波書店

